ХРИСТИАНСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

РЕФЕРАТ

Учебная дисциплина:

ПОЛИТИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Тема:

**«Основные теории и психологические типологии политического лидерства и лидера»**

г. Одесса, 2008г.

**Содержание**

**Введение**

**Глава 1. Основные теории лидерства**

Раздел 1. Теории «героев» и «теории черт»

Раздел 2. Теории среды

Раздел 3. Личностно-ситуационные теории

Раздел 4. Теории взаимодействия-ожидания

Раздел 5. «Гуманистические» теории лидерства

Раздел 6. Теории обмена

Раздел 7. Мотивационные теории лидерства

**Глава 2. Политико-психологическая типология лидерства**

Раздел 1. Ранние типологии лидерства

Раздел 2. Типология Макса Вебера

Раздел 3. Основные типологии лидерства

3.1 Психопатологическая типология Г. Лассуэлла

3.2 Типология политических лидеров Д. Рисмана

3.3 Типология «макиавеллистской личности»

3.4 Типология президентов Дж. Барбера

3.5 Типология Д. Варне

Раздел 4. Отечественные типологии лидерства

4.1 Психиатрический подход

4.2 Клинико-психологический подход к типологии лидерства

4.3 Тестологический подход

4.4 Психо-семантический подход

4.5 Соционический подход

Заключение

Литература

**Введение**

Феномен лидерства — наиболее изучаемая проблема политической психологии. Именно здесь накоплен основной массив исследований, концепций и попыток теоретического обобщения. При изучении этого раздела политической психологии наиболее продуктивно постоянное обращение к истории проблемы, углубленный исторический экскурс в проведенные ранее исследования.

В науке известно множество попыток выделить какие-то типы и построить какие-либо теории и типологии лидерства. Пропустим, по причине чистой описательности и отсутствия серьезного анализа, предысторию изучения феномена лидерства. Попытки его политико-психологического рассмотрения — достояние всей письменной истории человечества. Различные теории вплотную попытались объяснить природу лидерства и выявить факторы, влияющие на этот феномен Однако до конца XIX — начала XX веков основные подходы к проблеме носили сугубо описательный характер. Анализ стал достоянием XX века. Отметим, что каждый последующий подход не зачеркивал предыдущие, а надстраивался над ними. Так сложилось объемное, многомерное понимание феномена лидерства. В обобщенном виде можно выделить несколько групп подобных теорий. Для начала рассмотрим основные теории первой половины XX в. Именно они заложили основу современных типологий, как самих лидеров, так и стилей лидерства, и феномена лидерства в целом.

Учитывая это, рассмотрим накопленные научные данные максимально широко.

**Глава 1. Основные теории лидерства**

**Раздел 1. Теории «героев» и «теории черт»**

Теории данной группы — из самых древнейших. Кратко упомянем лишь некоторые их истоки. Как известно, значительная часть политико-психологических черт и особенностей детерминирована социокультурными обстоятельствами.

Так, древние египтяне приписывали своему императору «божественные черты»: «властное высказывание» в устах, «понимание в сердце», но «язык его — усыпальница справедливости».

Гомеровская Илиада раскрыла четыре необходимых, по мнению древних греков, качеств вождей: справедливость (Агамемнон), мудрость (Нестор), хитрость (Одиссей) и доблесть (Ахилл).

Перечни таких или похожих качеств встречаются в самых разных культурах: Правда, модели поведения лидеров и «наборы» лидерских «черт» со временем не раз менялись. Тем не менее, образы героев были, есть и всегда будут. Во всяком случае, пока сохраняются сторонники понимания истории как творения «героев», великих людей. Значит, будут множиться и списки «героических» черт.

В XX веке известные представители *«героической» теории* (**Т.Карлайл**, **Е.Дженнингс**, **Дж.Дауд** и др) пытались изучать качества, «передающиеся по наследству» и «способствующие завлечению масс».

Затем, вслед за «героической», уже *«теория черт»* попыталась дать ответ на вопрос, какими свойствами должен обладать лидер как особый субъект деятельности. Ее сторонники (**Л. Бернард**, **В. Бинхам**, **О. Тэд**, **С. Килбоурн** и др.) считали, что лидером человека делают определенные психологические качества и свойства («черты»). Лидер рассматривался ими через призму ряда факторов

* Во-первых, к таким факторам относились его «способности» — умственные, вербальные и т. д.
* Во-вторых, «достижения» — образование и физическое развитие.
* В-третьих, «ответственность» — зависимость, инициатива, упорство, желание, т.д.
* В-четвертых, «участие» — активность, кооперация и т.д.
* В-пятых, «статус» — социально-экономическое положение, популярность.
* В-шестых, важными признавались «ситуативные черты» личности.

Выделим основные качества, которые сторонники этой теории считали необходимыми для лидера:

* сильное стремление к ответственности и завершению дела;
* энергия и упорство в достижении цели, рискованность и оригинальность в решении проблем;
* инициативность;
* самоуверенность;
* способность влиять на поведение окружающих, структурировать социальные взаимоотношения;
* желание принять на себя все последствия действий и решений;
* способность противостоять фрустрации и распаду группы.

Можно по-разному относиться к подобным взглядам. Однако обратим внимание на любопытные результаты, которые принесло комплексное исследование лидерского поведения, проведенное в прикладных целях по заказу госдепартамента США в 1979 году. Оно показало, что наиболее важные черты современного политического лидера:

* неформализованные организаторские навыки,
* избегание бюрократических подходов,
* терпимость к фрустрации,
* прямота суждений,
* способность выслушать чужое мнение,
* энергичность,
* ресурс роста и
* юмор.

В разработку *«теории черт»* внес свой вклад **М.Вебер**. Он считал: «три качества являются для политика решающими: страсть, чувство ответственности и глазомер... Страсть в смысле ориентации на существо дела, страстной самоотдачи делу... Глазомер, способный с внутренней собранностью и спокойствием поддаться воздействию реальностей... требуется дистанция по отношению к вещам и людям... Проблема состоит в том, чтобы втиснуть в одну и ту же душу и жаркую страсть, и холодный глазомер» (26,690-691).

При всей своей занимательности, теории «героев» и «черт» мало продуктивны в научном отношении. Они позволяют красиво описывать яркий феномен, но не приближают проникновение в его суть. Несмотря на общее признание этого, теории такого рода продолжают множить число своих сторонников, создавать все новые списки необходимых лидерских качеств. В определенной мере, это инерция прежних, описательных подходов. Научное изучение феномена лидерства пошло дальше.

**Раздел 2. Теории среды**

Основное положение группы теорий, объединяемых под этим названием, гласит: лидерство является функцией окружения, т.е. определенных времени, места и обстоятельств, в том числе культурных. Этот подход игнорировал индивидуальные различия людей, объясняя их поведение исключительно требованиями среды. Так, согласно **Е.Богардусу**, тип лидерства в группе прежде всего зависит от природы группы и проблем, которые ей предстоит решать.

**В. Хоккинг** предполагал, что лидерство — функция группы, которая передается лидеру, только когда группа желает следовать выдвинутой им программе.

В этой связи **X. Персон** выдвинул две гипотезы:

1) каждая ситуация определяет как качества лидера, так и самого лидера;

2) качества индивида, которые определяются ситуацией как лидерские качества, являются результатом предыдущих лидерских ситуаций.

Не вызывая отторжения, такие выводы, однако, также мало чего проясняли.

В свое время **Дж. Шнейдер** с удивлением обнаружил, что количество генералов в Англии в разные времена было прямо пропорционально количеству военных конфликтов, в которых участвовала страна. Это стало наиболее яркой иллюстрацией справедливости теорий среды.

Для оценки их сути воспользуемся высказыванием **А. Мэрфи**: Он утверждал, что ситуация вызывает лидера, который и должен стать инструментом разрешения проблемы. То есть ситуация ситуацией, но и сам лидер что-то значит.

**Раздел 3. Личностно-ситуационные теории**

Эта группа теорий является как бы симбиозом двух предыдущих. В ее рамках одновременно рассматриваются как психологические черты лидера, так и условия, в которых происходит процесс лидерства.

В частности, по мнению **С.Казе**, лидерство генерируется тремя основными факторами:

* личностными качествами лидера,
* группой его последователей и
* сложившейся ситуацией или «событием» (например, проблемой, которую решает группа).

**Р. Стогдилл** и **С. Шартл** предложили описывать лидерство через понятия «статус», «взаимодействие», «сознание» и «поведение» индивидов по отношению к другим членам организованной группы. Следовательно, лидерство рассматривается скорее как система отношений людей, а не как характеристика изолированного индивида.

**X. Герт** и **С. Миллз** считали, что для понимания феномена лидерства надо уделять специальное внимание таким факторам, как черты и мотивы лидера, его общественный имидж, мотивы его последователей, черты лидерской роли, а также учитывать «институциональный контекст» и «ситуацию».

Таким образом, в разных вариантах теории данной группы пытались расширить достоинства предыдущих подходов. Однако достичь желаемого удалось не во всем.

**Раздел 4. Теории взаимодействия - ожидания**

Согласно взглядам **Дж. Хоманса** и **Дж. Хемфилда**, теория лидерства должна рассматривать три основные переменные:

* действие,
* взаимодействие,
* настроения.

Это предполагает, что усиление взаимодействия и участие в совместной деятельности связано с усилением чувства взаимной симпатии, а также с внесением большей определенности в групповые нормы. Лидер в этой теории определяется как, прежде всего, инициатор взаимодействия.

Например, теория «усиления ожиданий» **Р. Стогдилла** основана на простом утверждении. У членов группы, считал он, в процессе взаимодействия усиливаются ожидания того, что каждый из них будет продолжать действовать соответствующим образом. Роль индивида определяется взаимными ожиданиями, экспектациями, и, если его действия совпадают с ожиданиями группы, ему будет разрешено к ней присоединиться, т.е. его допустят («примут») в группу. Лидерский потенциал человека зависит от его способности инициировать нужные взаимодействия и ожидания.

Согласно теории «целевого поведения» *(path-goal theory)* **M. Эванса**, степень проявления внимания лидером определяет осознание последователями будущего поощрения, а степень инициирования структуры лидером определяет осознание подчиненными того, какое именно поведение будет поощрено.

Близкая к ней «мотивационная теория» (**Р. Хау**, **Б. Басе**) понимала лидерство как попытку изменения поведения членов группы через изменение их мотивации.

**Ф. Фидлер** считал, что «лидерское поведение» зависит от требований конкретной ситуации. Например, «ориентированный на работу» лидер будет эффективным в крайних ситуациях (слишком легкая или слишком тяжелая работа). Лидер же, ориентированный «на взаимоотношения», обычно эффективен при решении «умеренных», как бы «промежуточных» проблем.

**Раздел 5. «Гуманистические» теории лидерства**

Группа теорий лидерства, получивших название *«гуманистические*», во главу угла ставила развитие эффективной организации. По мнению представителей этого подхода, человек по самой своей природе — «существо мотивированное», а организация по своей природе всегда структурирована и контролируема. Главной функцией лидерства является модификация организации с целью обеспечения свободы индивидов для реализации их мотивационного потенциала и удовлетворения своих нужд — однако, при одновременном достижении целей организации.

**Д. Мак-Грегор** разработал две теории организующего лидерства.

Первая, так называемая теория X, основана на предположении, что индивиды обычно пассивны, противостоят нуждам организации и, следовательно, их необходимо направлять и «мотивировать».

Вторая, теория Y, основана на предположении, что люди уже обладают мотивацией и стремятся к ответственности, поэтому необходимо так их организовывать и направлять, чтобы они одновременно реализовывали и свои цели, и цели организации. Две эти теории отражали, по сути, два этапа развития организации.

**С. Аргирис** также указывал на наличие конфликта между организацией и индивидом. По его мнению, природа организации предполагает структурирование ролей ее членов и контроль над исполнением ими своих обязательств. В природе человека заложено стремление к самореализации через проявление инициативы и ответственности. Значит, эффективное лидерство должно принимать это во внимание и опираться, прежде всего, на эти качества.

**Р. Ликерт** считал, что лидерство — процесс относительный, и лидер должен принимать во внимание ожидания, ценности, межличностные навыки подчиненных. Лидер должен дать подчиненным понять, что организационный процесс направлен на их пользу, так как обеспечивает им свободу для ответственного и инициативного принятия решений.

В рамках данной теории **Р. Блайк** и **Дж. Моутон** сумели изобразить лидерство графически: по оси абсцисс — забота об индивидах, по оси ординат — забота о результате. Чем выше значения этих координат, тем больше развиты отношения доверия и уважения в организации.

В целом же, отметив условную «гуманистичность» данных теорий, сделаем вывод: это был все-таки шаг вперед по сравнению с предшественниками. Гуманистический подход опирается на углубленный анализ личностно-психологических корней феномена лидерства.

**Раздел 6. Теории обмена**

Представители данной теории (**Дж. Хоманс**, **Дж. Марч**, **X. Саймон**, **X.Келли** и др.) исходят из того, что общественные отношения представляют собой форму особого обмена, в ходе которого члены группы вносят определенный не только реальный, производительный, но и сугубо психологический вклад, за что получают некий психологический «доход». Взаимодействие продолжается до тех пор, пока все участники находят такой обмен взаимовыгодным.

**Т. Джакобс** сформулировал свой вариант теории обмена следующим образом: группа предоставляет лидеру статус и уважение в обмен на его необычные способности к достижению цели. Процесс обмена сложно организован, он включает многочисленные системы «кредитования» и сложные «выплаты».

Данная группа теорий, будучи суперрационалистичной, отражает, безусловно, лишь одну из сторон феномена лидерства. Однако ее влияние на современную политическую психологию значительно. Обобщенно говоря, вся история изучения феномена лидерства привела к тому, что воцарились два суперподхода: **рационалистический** и **гуманистический**.

**Раздел 7. Мотивационные теории лидерства**

Согласно **В. Стоуну**, мотив — это своеобразная выученная «навязчивая идея», основанная на внутренней потребности компетентно обращаться с окружающей средой. Независимо от первоначальной потребности (власть, престиж, самовыражение), мотивация зависит от осознаваемых человеком возможностей. Естественно, слишком сильная мотивация может исказить восприятие. Например, слишком сильно мотивированный кандидат, объективно имеющий мало шансов на успех, может слепо верить в свою победу на выборах. Однако, чаще всего, индивид выставляет свою кандидатуру, когда он осознает, что у него есть вероятность победить, достаточно навыков и серьезная поддержка.

Как заметил **Д. Шлезингер**, «амбиции часто развиваются в специфической ситуации как ответная реакция на возможности, открывающиеся политику» [30].

*«*Теория амбиций*»* предполагает рациональную оценку ситуации. **Дж. Штерн** предложил следующую формулу мотивации:

**мотивация = f (мотив х ожидание х стимул).**

Это означает, что амбиции кандидата представляют собой функцию от трех переменных.

* Во-первых, от его личных мотивов (власть, успех, уважение).
* Во-вторых, от его ожиданий относительно занятия должности.
* В-третьих, от «ценности приза».

Ожидания индивида определяются его отношением к политической системе, будущими возможностями как политика, оценкой собственных способностей и вероятной поддержкой. Другими словами, **три вещи — будущий престиж, власть и зарплата — определяют амбиции политика.**

Мотивация, по **Дж.Аткинсону**, подразделяется на два типа:

* мотивация успеха (МУ) — и
* мотивация избежания неудачи (МН).

На языке формул можно записать:

**МУ = f (МУхОУхСУ),**

**МН = f (МНхОНхСН).**

То есть уровень удовлетворения в случае успеха и степень унижения в случае поражения зависят от субъективных ожиданий индивида относительно возможных последствий как того, так и другого. В случае, если в мотивационной модели индивида МН превышает МУ, индивид выбирает либо ситуацию со стопроцентным успехом, либо очень рискованные предприятия (для легкого оправдания своего провала). Если МН равна МУ, то результативная мотивация равна нулю, она практически отсутствует. И, наконец, чем больше МУ по сравнению с МН, тем выше субъективная вероятность успеха, так как относительная сила мотивации влияет на эту вероятность и смещает ее вверх. Беспокойство относительно провала тем сильнее, чем меньше возможность успеха приближается к границе 50/50.

Итак, **для лидерства важен мотив плюс возможность его реализации**, так как мотив без такой возможности равен движению без направления.

Известный сторонник гуманистической психологии **А. Маслоу** в своей теории иерархических потребностей утверждал, что корни лидерства возникают в процессе трансформации человеческих желаний (мотивы, исходящие из чувств) в потребности, социальные стремления, коллективные ожидания и политические требования, т.е. в мотивы, зависящие от среды. В иерархии потребностей на низшем уровне находятся физиологические потребности, на среднем — обеспечение безопасности, на высшем уровне — аффективные потребности. Фрустрация низших потребностей увеличивает мотивацию для их удовлетворения. ***Задача лидера — предотвращение фрустрации, апатии, неврозов и других форм «общественных расстройств» через трансформацию потребностей граждан в социально-продуктивном направлении.*** Лидеры как бы конвертируют надежды и стремления в санкционированные ожидания.

Цепочка контролируемого лидером состояния ведомых такова:

**желания, потребности => надежды, ожидания => требования => политические действия**

Что касается самого лидера, то А. Маслоу различал у него два типа властных потребностей:

1) потребность в силе, достижениях, автономности и свободе;

2) потребность в доминировании, репутации, престиже, успехе, статусе и т.д.

Большинство исследователей придерживаются мнения, что ***основным властным мотивом является стремление удовлетворить одну потребность - в доминировании***.

**Д. Берне** считает, что главный элемент политических амбиций — потребность в уважении (одновременно, в высокой самооценке и высокой оценке других). Все «великие люди» демонстрировали наличие этой потребности. Наглядным примером является лидер с ущербной самооценкой (В. Вильсон, по 3. Фрейду). По мнению Д. Бернса, стремление к уважению - это не патология, а лишь повышенная потребность в самоактуализации. **Самоактуализаторы - это и есть потенциальные лидеры.**

Так выглядят семь основных подходов к проблеме лидерства, составивших первоначальный фундамент ее научного изучения.

Только по мере формирования этой опоры возможным оказался следующий шаг: попытка создания типологий лидерства и выделения типов лидеров.

**Глава 2. Политико-психологическая типология лидерства**

**Раздел 1. Ранние типологии лидерства**

Одним из первых *организационно-«рабочую» типологию* построил **Е. Богардус**. Он выделил четыре типа лидеров:

* **Автократический** (в сильной организации),
* **Демократический** (представитель интересов группы),
* **Исполнительный** (в состоянии выполнить какую-либо работу),
* **Рефлексивно-интеллектуальный** (неспособный руководить масштабной группой).

Чуть позже, **Ф. Бартлетт** построил *«позиционную» типологию* и классифицировал лидеров несколько по-другому. Он выделял три типа лидеров:

* **Институциональный тип** (лидер вследствие престижа занимаемой позиции);
* **Доминирующий** (получает и сохраняет свою позицию с помощью силы и влияния);
* **Убеждающий** (оказывает влияние на настроения подчиненных и побуждает их к действиям).

Затем **С. Кичело** выделил особый тип **«лидера без офиса»** и назвал его **«пророком».** Опираясь на опыт истории, он считал, пророки выходят на авансцену истории в смутные времена и, вызывая поддержку ведомых, становятся символами инициированного ими самими движения.

**Ф. Редл** считал, что институциональные и эмоциональные групповые процессы могут происходить только вокруг девяти типов личности. В его терминологии, это **«патриарх», «лидер», «тиран», «объект любви», «объект агрессии», «организатор», «искуситель», «герой»** и **«пример для подражания»** (причем как позитивный, так и негативный).

**Дж. Гетцель** и **Е. Губа** подразделяли на:

1) **«законодательное *(nomothetic)* лидерство»,** когда роли и ожидания определяют нормативные измерения деятельности в общественных системах,

2) **«идеографическое лидерство»,** при котором потребности и предрасположенности индивидов определяют личностные измерения групповой деятельности, и

3) **«синтетическое лидерство»,** примиряющее конфликтующие стороны.

**В. Белл, Р. Хилл** и **С. Миллз** в своей *типологии влияния* рассматривали четыре типа лидеров:

1) **«формальный»** (на официальных постах),

2) **«известный»** (считается влиятельным в обществе),

3) **«влиятельный»** (реально оказывающий влияние) и

4) **«общественный»** (активно участвующий в самодеятельных организациях).

**М. Конвей** наблюдал лидеров толпы и выделил в ней три основные лидерские роли.

* Во-первых, это **«вожак толпы»** (стремящийся «пасти» толпу, находящуюся в гипнотическом экстазе, и вести ее за собой по избранной им дороге — например, Наполеон).
* Во-вторых, это **«представитель толпы»** (выражает известные устоявшиеся «правильные» мнения народа — например, Т. Рузвельт).
* В-третьих, **«толкователь мнений»** (стремится артикулировать то, что смутно чувствует толпа, ее скрытые страхи и переживания).

Однако все эти попытки создания типологий и выделения типов лидеров были как бы подготовительной работой. Обобщая имевшиеся наблюдения, создавая логические конструкции, все эти исследователи, по сути, лишь подготовили почву для более масштабных обобщений. Такие обобщения были осуществлены в рамках типологии политических лидеров Макса Вебера.

**Раздел 2. Типология Макса Вебера**

Она достаточно широко известна в нашем обществознании, поэтому остановимся лишь на трех идеальных типах лидерской легитимности, выделявшихся **М. Вебером**.

**«Легальная легитимность».**Она имеет рациональную основу, которая проявляется в вере в легальность нормативных правил и в право лидера, получившего свое место благодаря соблюдению этих правил. При такой легитимности подчинение является следствием легально установленного обезличенного порядка и не выходит за формальные рамки власти организации. Это власть поста, «кресла», которое занимает человек. Это «бюрократический» тип и, соответственно, стиль лидерства. Люди подчиняются бюрократу потому, что чувствуют себя бессильными перед огромным числом атрибутов власти, которыми он окружает себя.

**«Традиционная легитимность»**.Ее основа предполагает укоренившуюся веру в святость древних традиций и «привычную» легитимность статуса традиционных правителей. Подчинение в этом случае является проявлением личной преданности и определяется рамками привычных обязанностей. Это «традиционный» тип и, соответственно, стиль лидерства. Это власть монарха, получающего ее по традиции, как бы автоматически, независимо от собственных качеств и проводимой им политики. Люди подчиняются монарху или любому другому традиционному лидеру потому, что так принято. Они не могут идти наперекор традиции.

**«Харизматическая легитимность».**Ее аффективная основа ведет к специфической преданности харизматическому лидеру. Она основана на вере в исключительную святость, героизм и образцовый характер лидера, обладающего исключительными качествами и достоинствами. Люди верят в то, что он олицетворяет нормативные образцы и отстаивает идеальный порядок. «Харизма» — это стяг, знамя, которые несет человек, олицетворяющий мечту, идеал и возглавляющий какое-то массовое шествие людей. Подчинение такому лидеру основывается на личном доверии и определяется рамками представления индивида о харизме. Подчиняясь, люди идут не столько за человеком, сколько за харизмой, которая дает ему влияние и авторитет. Власть харизматического лидера — это власть символа и, одновременно, того момента, когда этот символ поднят над толпой. Это власть человека яркого, но эта яркость идет не столько от человека, сколько от следующих за ним масс, наделяющих своей любовью и его, и поднятое им знамя. Такая власть фанатична, но ситуативна: изменится ситуация, наступит иной момент, и такой лидер может быстро поблекнуть, утратив свое влияние.

Обычно принято выделять две главные составляющие харизмы. Во-первых, это ее удаленность от подчиненных. Влияние харизматического лидера возрастает пропорционально дистанции от ведомых. Во-вторых, это наличие чего-то необычного, что порождает эмоциональное возбуждение последователей. Подчеркнем: к харизматическому лидеру не бывает равнодушного отношения: его либо любят, либо ненавидят.

Со времен М. Вебера, разделяются три основных варианта харизмы:

1) харизма как символическое решение своих внутренних проблем через их проекцию на харизму и харизматического лидера;

2) харизма как защита от чужой власти через санкционированную такой харизмой агрессию под руководством (во имя, именем) харизматического лидера;

3) харизма как приписывание лидеру атрибутов, способствующих удовлетворению своих интересов.

(«***Харизма*** (греч. *karisma* — «милость, благодать, божественный дар»), исключительная одаренность; наделенность какого-либо лица (харизматического лидера — пророка, проповедника, политического деятеля), действия, института или символа особыми качествами исключительности, сверхъестественности, непогрешимости или святости в глазах более или менее широкого круга приверженцев или последователей. Термин впервые применен в социологических концепциях Э.Трельча и М. Вебера»).

Таким образом, даже из краткого обзора видно: в первой половине XX века лидеров классифицировали одновременно как по выполняемой функции (представитель, исполнитель), так и по стилю лидерства (доминирующий — демократический).

Более современные теории, в основном, изучают авторитарный и демократический стили, чаще называя их по-другому: **«ориентированный на задачу» и «ориентированный на личность».**

**Раздел 3. Основные типологии лидерства**

**3.1 Психопатологическая типология Г. Лассуэлла**

Согласно данной типологии, в зависимости от функции, которую выполняет или стремится выполнять политический лидер, различаются типы «агитатора», «администратора» и «теоретика», а также их различные комбинации. **Г. Лассуэлл** рассматривал направление движения бессознательных факторов в критических ситуациях карьеры каждого из этих типов, а также их роль в становлении определенных «политических типов».

**«Агитатор».**Основная функция «агитаторов» — распространение своих взглядов и общение с гражданами. Они высоко ценят риторику, вербальные формулы, жесты и их частое, ритуализированное повторение. Такие люди живут ради того, чтобы быть замеченными, чтобы провоцировать и унижать оппонентов, а чисто администраторские функции обычно вызывают у них фрустрацию. Это недисциплинированные и, часто, сварливые политики. Одновременно, это люди с ярко выраженным энтузиазмом, которые возбуждают публику призывами, многократными заклинаниями и подчас даже бранью. Им важно вызвать эмоциональный отклик аудитории.

С психоаналитической точки зрения, считал Г. Лассуэлл, «агитаторы» являются выраженными «нарциссами» (хотя их нарциссизм примитивен). Их либидо нацелено на собственное Я и Я-подобные объекты. Это ведет к появлению гомосексуальных наклонностей, которые проецируются на абстрактные объекты. В прошлом «агитаторы» — образцовые дети, застенчиво подавлявшие негативные эмоции. Такой «репрессированный садизм», не находя выхода в близком окружении, переносится на общество. Жажда самовыражения в устной либо письменной форме (отсюда одна из классификаций «агитаторов»: «ораторы» - «плагиаторы» и банальные графоманы) становится способом удовлетворения внутренних эмоциональных потребностей. Так, «ораторы» обычно отличаются подавлением негативных эмоций и частым плутовством в детстве.

**«Администратор».**В отличие от «агитаторов», «администраторы» проектируют свои аффекты на менее отдаленные и не столь абстрактные объекты, как «все общество». Они стремятся к манипуляции определенной группой, демонстрируя беспристрастный и безличностный интерес к задачам организации. Им чужды абстракции, так как они не нуждались в них ранее при разрешении своих эмоциональных проблем. Их нельзя назвать неаффективными — просто они более хладнокровны и аффективно сбалансированы.

Г. Лассуэлл выделял два подтипа «администраторов».

* Первый подтип характеризуется выраженной энергией и воображением, что внешне приближает его к «агитаторам». Однако в центре их внимания находятся определенные индивиды, они переносят свои аффекты на менее общие объекты и не стремятся «вывести из себя» большое количество граждан. Они привязаны к своему окружению и пытаются координировать его действия. Неспособность к достижению абстрактных объектов является следствием их чрезмерной занятости конкретными индивидами в кругу семьи и, часто, трудностями в определении там роли своего «Я».
* Второй подтип представляет собой чрезмерно щепетильного и «совестливого» лидера, чья любовь к рутине и деталям, страсть к точности, одновременно, сохраняют целостность и развивают отчуждение окружения. «Администраторы» этого типа не испытывали серьезных потрясений в процессе развития личности, не имели сверхрепрессированных эмоций. Они либо сублимировали их, либо свободно выражали в кругу семьи. Щепетильность лидеров такого типа — не что иное, как попытка продемонстрировать свою силу.

**«Теоретик».**«Теоретиков» (экспертов и идеологов) обычно привлекают отдаленные и высоко рационализированные цели. В отличие от «агитатора», избирающего для атаки близкие цели, «теоретики» стремятся к абстракции и грандиозности. Рассмотрение различных идей часто является для «теоретиков» самоцелью, что несколько отдаляет их от ведомых. Абстракции необходимы «теоретику» для разрешения собственных эмоциональных проблем. В отличие от «администраторов», теоретики очень страдают при отсутствии аффектов, так как пережили много фрустраций в процессе своего развития. Поэтому повышенная интеллектуализация — это своеобразный ответ теоретиков на нерешенные когда-то собственные эмоциональные проблемы.

Согласно Г. Лассуэллу, на политическое развитие оказывает влияние характер политика. Он выделял два основных типа характера:

* «**принудительный**» и
* «**драматизирующий**»,
* а также особый подтип — «**беспристрастный**».

Для индивида с «принудительным» характером свойственны жесткие отношения, однообразие, монотонность самоподачи, десубъективизация ситуации, отрицание новизны и другие качества «бюрократа» — администратора.

Его полной противоположностью является «драматизирующий» характер, склонный к самолюбованию, провокациям, флирту и т.п. (в ход идут любые средства для завоевания других). Это — основа для развития «теоретика» как политического типа.

Индивиды с «беспристрастным» характером, отличающиеся отсутствием ярких эмоциональных состояний, могут превратиться, по Г. Лассуэллу, как в прекрасных судей, дипломатов и т. д., так и, к сожалению, в отъявленных негодяев.

**3.2 Типология политических лидеров Д. Рисмана**

**Д. Рисман** различал три типа обществ и, соответственно, три типа социальных характеров. По его мнению, характер определяется обществом. Трем социальным характерам соответствуют три типа политических личностей.

**«Безразличный»**.Традиционному обществу соответствует «безразличный тип». Это человек, у которого либо нет никакого отношения к политике, либо же его низкая мобильность, отсутствие внятных ориентации или что-то еще заставляет остерегаться политики как таковой. Типичный взгляд «безразличных»: политикой должен заниматься кто-то другой. Они не стремятся к власти, не чувствуют личной ответственности за политику и редко переживают ощущение вины или фрустрации из-за политики. Эти люди сохранили особый иммунитет, своего рода девственность в политике.

**«Морализатор».**По Д. Рисману, его основа — «вовнутрь направленный характер». Это лидер, нарушающий общепринятые правила подавления эмоций. Его поведение характеризуется сильными аффектами и низкой компетенцией. Это либо идеалист со склонностью к самосовершенствованию, стремящийся к совершенству и людей, и институтов, или же пессимист, нацеленный не на достижение лучшего, а на предотвращение худшего.

Д. Рисман различал два типа «морализаторов»:

* «негодующих» и
* «энтузиастов».

В обоих случаях, политические эмоции «морализаторов» перевешивают политический ум, однако эмоции «негодующего» намного мрачнее «энтузиаста». Чрезмерный энтузиазм «морализатора» препятствует эффективной работе, а слишком сильные эмоции — правильному восприятию ситуации. Это приводит к зашоренному («тоннельному») видению мира.

**«Внутренний наблюдатель»** *(inside-dopester,* «направленный на других»). Это либо совершенно неэмоциональный, либо контролирующий свои эмоции человек, использующий политику для развлечения и выгоды. Его не интересуют определенные вопросы и конкретные цели. Он больше занят манипулированием других. Типичная для него точка зрения: «если я ничего не могу сделать для изменения политики, мне остается только понимать ее». Это реалист, который стремится быть «внутри политики», и если он не может изменить политиков, то стремится манипулировать ими. При этом он старается быть похожим на них, так как не хочет, чтобы его принимали за плохо информированного политического изгоя.

Три описанных социальных характера и обладающие ими типы лидеров являются так называемыми «приспособленными» типами. Это — «нормальные» лидеры, характер которых приспосабливается к социальным требованиям. Другими словами, их характер и общество находятся в гармонии.

Однако существуют и отклонения характера (но не поведения) от социальных требований. Тогда говорят о **«анемическом»** (плохо приспособленном) или «**автономном»** характерах.

Д. Рисман считал, что «автономный человек» свободен в выборе своих политических предпочтений, так как его сознание не детерминировано ничьими взглядами. Такие люди могут подчиняться нормам поведения в обществе (как и «аномичные» типы), однако свободны в решении о необходимости такого подчинения.

По Д. Рисману, «автономный характер» — это идеал, который, к сожалению, практически недостижим.

**3.3 Типология «макиавеллистской личности»**

По аналогии с **F-шкалой** (шкалой фашизации), созданной **Т.Адорно** для выявления авторитарной личности, **Р.Кристи и Ф.Гайс** построили **М-шкалу** макиавеллистской личности — по сути, личности человека-манипулятора. Базовая модель такой личности основана на идеях, высказывавшихся еще Н.Макиавелли в трактате «Государь». В результате конкретных исследований были выделены два типа «макиавеллистской личности»:

* с высоким Мак-коэффициентом и
* с низким Мак-коэффициентом.

Отметим, что эти коэффициенты носят независимый характер — в частности, они не зависят от IQ (коэффициента умственного развития).

**«Высокий Мак»**отличает «синдром хладнокровия». Данный тип личности оказывает сопротивление социальному влиянию. Ему свойственна ориентация на понимание со стороны других людей, инициирование создания новых структур и контроль над ними.

**«Низкий Мак»**характеризуется «чрезмерной доверчивостью». Данный тип восприимчив к социальному влиянию. Для него характерны ориентация на личность, принятие других людей и следование внешним структурам.

Эксперименты показали, что в непосредственном общении «низкие Маки» очень эмоциональны и быстро увлекаются, а «высокие Маки» сохраняют спокойствие и собранность. «Высокие Маки» эффективнее в ситуациях, требующих когнитивной импровизации. «Низкие Маки» намного эффективнее в ситуациях с четко определенными правилами игры. В обобщенном виде, люди с высоким Мак-коэффициентом характеризуются следующими качествами: спокойствие и отсутствие эмоциональности, ориентация на цель, стремление достигать цели в конкурентной борьбе с другими, холодная рациональность и инициатива. «Высокий Мак» остается невозмутимым, невзирая на эмоции окружающих, собственные желания, давление со стороны. Черты личности «высокого Мака» определяет внутренний психологический процесс — прежде всего, фокусирование паточных когнитивных характеристиках ситуации и концентрация действий для достижения победы. Людям с низким Мак-коэффициентом свойственны иные качества. Для них типична персонализация каждой ситуации, ориентация на индивида, а не на абстрактные цели, частое вмешательство эмоций в рациональную оценку ситуации, зависимость от эмоций и от давления со стороны.

В итоге, именно «высокие Маки» обычно являются лидерами. Они в состоянии убедить последователей и направить их действия в то русло, которое необходимо для достижения поставленных целей.

**3.4 Типология президентов Дж. Барбера**

На основе исторических и биографических материалов, **Дж.Барбер** рассмотрел психологическую структуру личности американских президентов. В его трактовке личность президента состоит из трех основных элементов:

* **индивидуальный стиль лидерства** (привычный способ исполнения политических ролей),
* **взгляд на мир** (первичные политически релевантные верования, концепция социальной причинности, человеческой природы и основного нравственного конфликта — призма, через которую президент видит мир) и
* **характер** (жизненная ориентация).

Однако, помимо этого, на личность президента влияют как минимум два аспекта политической ситуации:

* **характер властных отношений** (система власти) и так называемый
* **«климат ожиданий»** (основные нужды и требования граждан, обращенные к президенту).

Дж. Барбер выделял три типа ожиданий.

* Во-первых, люди нуждаются в уверенности, что все будет хорошо, и президент обо всем позаботится.
* Во-вторых, людям нужно ощущение прогресса и динамики.
* В-третьих, им необходима президентская легитимность.

Положив в основу своей концепции такие параметры, как индивидуальный стиль лидерства, личностный взгляд на мир, характер, особенности властных отношений и «климат ожиданий», Дж. Барбер различал два основных функциональных измерения:

**а) активность-пассивность;**

**б) позитивность-негативность.**

Относительно объективный параметр активности определялся ответом на вопрос, сколько энергии тратит президент на своем посту. Например, Л.Джонсон «был похож на человеческий циклон, который, казалось, никогда не отдыхал», К. Кулидж, наоборот, спал по 11 часов в сутки. Второе, субъективное измерение определяло отношение президента к политической жизни, его личное удовлетворение своей деятельностью. Сопоставление этих параметров создает матрицу и дает четыре типа президентского характера.

Остановимся подробнее на этих четырех типах.

**Активный-позитивный тип**отличается не только большой активностью, но и личным удовлетворением, которое отражает высокую самооценку, а также успех в отношениях с окружающей действительностью. Этот тип демонстрирует ориентацию на продуктивность как высшую ценность и способность адаптировать свой стиль под «играющую музыку». Такой президент видит себя в постоянном развитии, которое необходимо для достижения определенных целей. Президент этого типа «тянется к своему образу Я, а не плетется за ним». Он явный рационалист. Именно поэтому часто недооценивает роль иррациональных факторов в политике.

**Активный-негативный тип**характеризуется противоречием между интенсивными попытками и относительно низким эмоциональным вознаграждением за них. Создается впечатление, что такой человек бежит от тревожности и пытается заменить, вытеснить ее тяжелой работой. Он кажется амбициозным и стремящимся к власти. Он агрессивен по отношению к окружающей действительности, и ему трудно подавлять свои агрессивные чувства. Его образ самого себя неопределенен и непоследователен.

**Пассивный-позитивный тип**обладает послушным, направленным вовне характером. Этот президент занят поиском любви в качестве награды за соглашательство и кооперацию. Достаточно очевидно противоречие между низкой самооценкой и кажущимся оптимизмом. Такой характер помогает смягчить остроту проводимой политики, однако хрупкость надежд политика и зависимость от поддержки окружающих нередко ведут его самого к разочарованию в политике.

**Пассивный-негативный тип**не отличается ни эффективной деятельностью, ни особым наслаждением ею. Чувство долга компенсирует ему низкую самооценку и толкает в политику. Этот тип может быть хорошо адаптирован к различным неполитическим ролям. Однако у таких президентов нет ни гибкости, ни опыта для эффективного политического лидерства. Обычно им свойственна тенденция к уходу, бегству от конфликта и неопределенности.

**3.5 Типология Д. Варне**

В качестве критерия своей *типологии лидерства* **Д. Варне** брал взаимоотношения лидеров и ведомых, то есть людей с различным властным потенциалом и разной мотивацией.

Он различал два типа взаимодействия между ними и, соответственно, два основных типа лидерства:

* «трансформационное» и
* «трансдейственное».

**«Трансформационное лидерство»**возникает тогда, когда индивиды в процессе взаимодействия как бы поднимают друг друга на более высокий мотивационный уровень. Это отражается как в поведении, так и в этических ожиданиях лидера и ведомых. Это динамичное лидерство, в ходе которого лидер формирует мотивы, ценности и цели ведомых. Они же, в свою очередь, в ответ начинают действовать все активнее и эффективнее. Лидеры такого типа осуществляют образовательную функцию, формируя и изменяя мотивы, ценности и цели подчиненных.

Процесс «трансформационного лидерства» предполагает, что, независимо от возможного первоначального различия интересов, индивиды реально или потенциально объединяются для достижения некой высшей цели, реализация которой требует серьезного изменения и интересов, и поведения как лидера, так и ведомых.

Д. Варне различал четыре вида трансформационного лидерства.

* **Интеллектуальное лидерство** *—* своеобразный аналитико-нормативный ответ на насущные нужды общества. Это лидерство может генерироваться только внутри общества. Катализатором, который конвертирует обобщенные нужды в специфические интеллектуальные идеалы, является социально-политический конфликт. Примеры таких лидеров: Робеспьер, Дж. Мэдисон, В. Вильсон, Ф. Рузвельт.
* **Реформаторское лидерство** *—* это трансформационное по духу и отчасти «трансдейственное» лидерство по процессу и результату. Это достаточно неблагодарное лидерство, так как типичные реформаторы, в целом, обычно принимают существующие социально-политические структуры и отталкиваются от них. Как правило, это ведет к компромиссному и инерционному реформированию уже существующих институтов. В конечном итоге, в принципе, «коренные изменения совершаются политиками, чьи политические амбиции преграждаются реформами».
* **Революционное лидерство***.* Не будем описывать общеизвестные функции и цели лидеров-революционеров — остановимся на политико-психологических характеристиках. Это абсолютная преданность делу, сильное чувство призвания, обращение к нуждам и ожиданиям масс, драматичный конфликт, наличие идеала переустройства общества в лидерском варианте (что и как надо делать), «черно-белое» видение мира (вера в ангелов, дьяволов и Спасение) и т. д. Д. Варне считал, что для революции необходим «пророк», а также институциональная поддержка и коллективное лидерство.
* **Героическое лидерство***у* Д. Барнса практически тождественно харизматическому лидерству по М. Веберу. Оно отличается особой верой в личность лидера, независимо от его качеств, опыта и конкретных взглядов. Для него типичны уверенность в способности лидера преодолевать препятствия и разрешать кризисы, готовность делегировать ему власть в кризисное время, прямая массовая поддержка (аплодисменты, письма и т. п.) и отсутствие конфликтов между лидером и ведомыми. Люди проецируют на такого лидера свои эмоции, агрессивность, страхи и надежды в поисках хотя бы символического разрешения своих проблем. Им нужен такой лидер для идентификации с кем-либо более могущественным, чем они сами. Лидеру же нужны ведомые для удовлетворения своих личных мотивов. Герои всегда были, есть и будут: они символизируют идеи и персонифицируют движения.

«Героическое лидерство» обычно возникает в кризисные времена. В такие периоды, на фоне массового политико-психологического отчуждения и социальной атомизации, распадаются и перестают функционировать институциональные механизмы разрешения конфликтов. Власть теряет прежнюю легитимность, а прежние традиции резко ослабевают. Эта мысль **Д. Барнса** вполне аналогична уравнению, приводимому **Д. Растоу**:

**Л (легитимность) = традиционная Л + рациональная Л + харизматическая Л.**

Для того чтобы сумма всегда оставалась неизменной, уменьшение одного слагаемого должно компенсироваться возрастанием других. Значит, в кризисное время, при ослаблении традиционной и рациональной легитимности, лидеру необходима повышенная харизматическая легитимность.

**«Трансдейственное лидерство»**возникает, когда один человек проявляет инициативу в контактах с другими в целях обмена ценностями (экономическими, политическими, психологическими и т. д.). Такие отношения напоминают сделку. Они прекращаются после достижения сторонами необходимых результатов — лидера и ведомых в таких случаях не объединяют более никакие высокие идеалы.

Д. Варне рассматривал пять типов подобного лидерства.

* ***Лидерство мнений****.* Его цели — мобилизация мнений через обращение к желаниям и потребностям граждан, агрегация этих мнений и их выражение на выборах.
* ***Групповое лидерство****.* Оно осуществляется одновременно в интересах лидера и группы. Лидер помогает группе так осознать свои потребности, так формирует ожидания и требования, что становится лидером даже не конкретной малой группы, а значительно большей группы интересов.
* ***Партийное лидерство****.* Для него характерно стремление лидера мобилизовать определенные социальные, экономические и психологические ресурсы для удовлетворения требований своих ведомых. Такое лидерство является «трансдейственным», но в нем заложен и серьезный «трансформационный» потенциал.
* ***Законодательное лидерство****.* Оно сводится к функциям своеобразного мониторинга, «инициативы трансдействий», разрешения противоречий и как бы сортировки политического «дебета» и «кредита». Д. М. Варне выделил ряд частных ролей внутри «законодательного» типа лидера. Подразумевалось, что это — «чистые» роли, и каждый политик может исполнять несколько таких ролей одновременно:
	+ ***идеолог*** *—* выдвигает предложения, которые могут быть широко поддержаны в конкретной местности или же каким-либо конкретным меньшинством электората;
	+ ***трибун*** *—* рассматривает себя в качестве представителя жителей своего округа или всего населения и «связующего звена» между правительственными действиями и ожиданиями граждан. «Трибуны» считают себя знатоками и защитниками общественных интересов, нужд и требований;
	+ ***карьерист*** *—* рассматривает свою карьеру в законодательном органе как самоценность и как ступеньку к более высокому посту;
	+ ***парламентарий*** *—* выполняет одну или иногда сразу обе роли: роль специалиста (эксперта в области парламентских процедур); роль институ-ционалиста (стремящегося к сохранению парламентского института в целом);
	+ ***брокер***— считает, что играет «необходимую роль посредника» между антагонистическими законодателями, достигая баланса интересов всех сторон, усмиряя конфликты и создавая «законодательное единство»;
	+ ***верноподданный*** *—* доверенное лицо сильной партии;
	+ ***стратег (генерализатор****) —* работает над широкой, обычно партийной программой;
	+ ***политолог*** *—* концентрирует внимание обычно на одной проблеме.
* ***Исполнительное лидерство.***Данный вариант выделяется в самостоятельный тип, хотя не имеет надежной институциональной политической поддержки, а зависит от личности лидера (его таланта, характера, престижа) и бюрократических ресурсов (кадры и бюджет). Если партийные лидеры могут мобилизовать широкую политическую поддержку и активизировать политические настроения в пользу партии, то парламентские лидеры могут опираться на парламент и свои округа. В арсенале исполнительных лидеров — обращение к общественному мнению при невозможности его формирования, активизации и направления в нужное русло.

**Раздел 4. Отечественные типологии лидерства**

Большинство отечественных типологий строится на основе практического материала. Часто им не хватает концептуального анализа

**4.1 Психиатрический подход**

Основываясь на анализе современной политико-психологической реальности России, **Е. Коблянская** и **Е. Лабковская** описали личности лидеров, используя клинико-психологические и психиатрические термины. В исследованиях речь шла не об аномальных отклонениях, а о своеобразии проявлений индивидуального стиля в экстремальных ситуациях.

Стиль политического деятеля определяют пять параметров.

* Во-первых, темперамент, черты характера, своеобразие поведенческих реакций и т. п.
* Во-вторых, когнитивные процессы (способы принятия решений, работы с информацией, особенности мышления).
* В-третьих, подход к управлению (политический лидер всегда представляет себя и как руководитель).
* В-четвертых, личная модель собственного лидерства.
* В-пятых, общение с избирателями и с публикой вообще (лидер как публичная персона).

Постулируется, что индивидуальный стиль — совокупность характерных проявлений каждого из этих параметров.

Выделяются пять таких стилей.

* **Параноидальный стиль***.* В личностном профиле такого лидера преобладают подозрительность, недоверие к другим, сверхчувствительность к скрытым угрозам и мотивам. Нередко они непредсказуемы, но стремятся к контролю над другими — либо открыто, либо путем скрытых манипуляций. Наиболее точные определения деятеля такого типа — ***«Хозяин»,******«Властелин», «Сталин»***. На когнитивном уровне характерно отрицание идей, не соответствующих собственным, игнорирование информации, не подтверждающей собственные установки и убеждения. Политическое мышление устроено по принципу «или мы — или они». Как управленец, такой лидер создает напряженность среди подчиненных. В общении с другими политиками — манипулятор, ***«коварный Макиавелли»*.** Подобный стиль часто сопровождается стремлением подавить или унизить других политиков. Это как бы самоцель, безотносительно к стратегии и тактике решения политических проблем. Не надо думать, что такой стиль присущ только тем, кто находится на самой вершине власти. Это может быть и оппозиция — самая неуступчивая, не воспринимающая никаких аргументов, сколачивающая группы или сбивающаяся в группки, чтобы непременно «дружить против кого-то». Существует реальная опасность, что в экстремальной ситуации такой лидер будет руководствоваться искаженной картиной мира. У него искаженное подозрениями видение политической ситуации. Подобный стиль заразителен и может охватывать значительные массы людей.
* **Демонстративный стиль***.* Образное обозначение личностного профиля — ***«Артист»*.** Склонен к самодраматизации (демонстративности), постоянно охвачен страстным желанием привлекать к себе внимание. Самооценка зависит от того, насколько он нравится, желанен, любим, принимаем другими. Свойственная ему внушаемость делает его достаточно управляемым. Такой лидер может оказаться в плену «случайных» обстоятельств. Вовремя подброшенная похвала или, наоборот, неодобрение делают «Артиста» уязвимым. Он часто теряет бдительность в первом случае, и самообладание — во втором. В результате, практически невозможно последовательное проведение с его помощью сколько-нибудь определенной политической линии. Сиюминутность мотивации поступков, желание получить одобрение, признание, уважение «здесь и сейчас», причем любой ценой, подчас вынуждают этого лидера приносить в жертву не только общественные, но и свои собственные, причем не только абстрактно-политические, но даже откровенно личные интересы.

Когнитивные особенности «Артиста» не подходят для конструктивной законотворческой деятельности. Депутаты такого типа, например, с большим трудом концентрируются на деталях и фактах, им сложно фокусировать внимание на конкретных проблемах. В общении с другими политическими деятелями они проявляют себя как «политиканы» и «торгаши». Именно им часто поручается «красным словцом» расправиться с «родным отцом». Соратники должны помнить, что при очередном развороте «Артиста» на 180 политических градусов (при сиюминутной потребности или перемене глобальной ориентации) их тоже не минует чаша сия. Яркий пример — лидер ЛДПР В. Жириновский.

* **Компулъсивный стиль**.В личностном профиле — почти навязчивое (компульсивное) стремление все сделать наилучшим образом (так называемый синдром отличника), независимо от наличия времени и поставленных задач. Отсюда — недостаток легкости, раскрепощенности, гибкости в поведении. ***«Отличник»*** не способен к спонтанным действиям, он с трудом расслабляется. При знакомстве с когнитивными характеристиками этого стиля становятся понятны многие конфликтные ситуации, возникающие в коридорах власти. «Отличник» чрезмерно озабочен деталями. Он мелочен, скрупулезен, догматически подходит к инструкциям и параграфам. Но это не обязательно зарвавшийся, косный бюрократ. Это может быть честный человек — скажем, принципиальный политик, трудолюбивый чиновник. Опасности и изъяны такого стиля, не столь заметные в повседневной жизни, ярко проявляются в экстремальных ситуациях с постоянно меняющимися условиями деятельности. «Отличники» в таких ситуациях испытывают дискомфорт. Любые отклонения от тщательно спланированной деятельности для них болезненны. Допущенная ошибка или боязнь не справиться с задачей могут вызвать сомнения, панику, депрессию. Они неуклонно придерживаются однажды сформулированных принципов. Зачастую, для психологической самозащиты, они образуют «когорту несгибаемых», неспособных «поступаться принципами» или, хотя бы, пойти на мелкие уступки в формулировках, на компромисс в отношениях с политическим оппонентом. Такие политики — надежда и опора ведущих лидеров в жестокой политической схватке. Однако и они могут («из лучших побуждений») внезапно сменить курс. И тогда «нет ревностнее католика, чем бывший протестант».
* **Депрессивный стиль**. Политик депрессивного стиля обычно ищет, к кому бы присоединиться, чтобы быть застрахованным от неудач и получить помощь. Наиболее точное название — ***«Сподвижник»*.** Он восхищается другими лидерами, идеализирует отдельных людей и политические движения. Часто «Сподвижники» могут быть крайне консервативными и мало активными. Как правило, они плетутся в хвосте событий. Их суждения и прогнозы крайне пессимистичны: сегодня «развалится команда», завтра «рухнет экономика», а послезавтра «начнется гражданская война». Отдадим им, однако, должное: в условиях России они часто бывали недалеки от истины.
* **Шизоидный стиль**.Во многом этот стиль близок к предыдущему. Но здесь самоустранение, уход от участия в конкретных событиях носят более отчетливый характер. У политиков такого стиля нет даже желания присоединяться к кому-либо. Лучшее определение для личностного профиля шизоидного стиля — ***«Одиночка»*.** Такие политики часто занимают позицию сторонних наблюдателей.

**4.2 Клинико-психологический подход к типологии лидерства**

Попытка описать разные типы политиков, используя терминологию «пограничных» состояний личности, акцентуированных черт характера и индивидуальных особенностей (истерики, параноики, эгоисты, альтруисты и т. д.), предпринята **М. Глобот** на основе рассказов людей, профессионально занимающихся изучением политических деятелей, ситуаций и активно воздействующих на них.

Из всего сказанного ясно, что в политику часто идут люди с ярко выраженными (акцентуированными) особенностями характера. Например, истерики-«артисты» (кстати, многие из них когда-то пытались играть в театре), почти откровенные параноики (например, М. Робеспьер, который отправил на гильотину половину своих соратников), и т. д. Комбинация известных в клинической психологии черт характера дает любопытные описания в рамках житейской психологии. Так, например, если параноидальные черты сочетаются с истерическими, то получается особый тип, в жизни именуемый «стерва». **«Стерва в штанах»** — это политик-интриган. С одной стороны, он очень настойчив и решителен, с другой — демонстративен и подвижен, быстро переходит от эмоционального спада к эмоциональному подъему. В то же время он очень злопамятен и мстителен. Данный подход позволяет содержательно интерпретировать и целый ряд других житейских психологических «диагнозов».

**4.3 Тестологический подход**

Еще один пример клинико-психологической классификации основан на использовании известного в психологии теста цветовых предпочтений Люшера. На основе экспериментальных данных (ответов населения) политиков как бы «раскрашивают» в разные цвета.

* Синий цвет — «тревожный». Для людей, определенных таким образом, главное - надежность, безопасность, работа в команде.
* Зеленый — цвет безудержных честолюбцев, настойчивых, с хорошей эмоциональной памятью. Такому человеку стоит подумать, вспомнить о чем-то важном, и он как бы заново «подзаряжается» этой идеей.
* Красный цвет — ярко выраженная агрессивность.
* Желтый — оптимизм, фантазия, независимость. «Желтые» люди быстро устают от любых привязанностей.

Необходимое условие для занятий политикой — честолюбие, страсть к самоутверждению. Они могут реализоваться двумя способами: либо через ощущение своей социальной полезности, либо через чувство своего превосходства над окружением и подавление ведомых.

Согласно этой концепции, в российскую политику в последнее время пришли в основном «зелено-желтые» и «зелено-красные» лидеры. Именно они осуществили демократические преобразования, хотя их предтеча М. Горбачев — это своеобразный «парадокс в сине-красных разводах». Он стремился вписать свое имя в историю, но в моменты принятия наиболее ответственных решений неизменно пасовал, в итоге запутался в компромиссах и не смог довести начатое до конца. В отличие от него, Б.Ельцин психологически был способен «додавить» до конечного результата. Воздействовать на него было можно, но не напрямую, а проективно, давая заманчивые «пасы». Остальное делала его «зеленая» эмоциональная память.

По данным тех же исследований, общество реагирует на политиков по той же схеме. «Желтые» люди во время выборов рассуждают: «не пойду голосовать, вы сами по себе, я — сам по себе». «Синему» типу нужно хоть маленькое, но гарантированное благополучие. Поэтому можно утверждать, что политики типа Е. Гайдара чужды «синему» менталитету, так как предлагают шанс, связанный с риском.

**4.4 Психо-семантический подход**

Использовали этот подход при изучении проблемы **В. Петренко**, **О. Митина** и **И. Шевчук**.

Для классификации и оценки качеств политических деятелей они выделили три фактора.

* Во-первых, ***популярность лидера*** (дихотомия «популярный — непопулярный»). Данный фактор определен по совокупности шкал, соответствующих ряду параметров. Это способность решать национальные проблемы и конфликты; честность; содействие консолидации общества; способность привести страну к благосостоянию; любовь народа; способность жертвовать своими интересами ради общества; вероятность избрания на высокий пост.
* Во-вторых, ***фактор предпочтения свободного рынка или плановой экономики.*** Он включает шкалы-позиции: сторонник свободного рынка; сторонник демократических преобразований; сторонник позитивного отношения к религии; сторонник плановой экономики; ставленник мафиозных структур.
* В-третьих, ***фактор авторитаризма*** (дихотомия «сторонник сильной руки» — «националист»). Разные соотношения оценок по трем факторам позволили описать текущую политическую реальность России.

**4.5 Соционический подход**

Оригинальная попытка создания психологической типологии лидеров была предпринята в конце 1970-х годов. В рамках так называемой соционики (науки, претендующей на комплексный охват всех социальных явлений) тогда еще советскими исследователями — в частности, **А. Аугустинавичюте**.

В 1980-е годы исследования продолжили украинские ученые **А. Букалов** и **В. Гуленко**, выдвинувшие гипотезу «смены квадр» в истории.

Согласно этим воззрениям, существуют 16 психологических типов, которыми исчерпываются все возможные разновидности людей и описываются их возможности. Эти 16 типов разбиты на четыре четверки — «квадры». Каждая из них — своего рода «психологическая семья», в которой каждому из четырех типов отводится свое место, и все со всеми находятся в теплых, дружелюбных отношениях. В каждой «квадре» — особая атмосфера, свой стиль общения, свой дух. «Квадра» — психологическое убежище от невзгод социума, способное утешить, дать смысл и цель жизни и доказать, что ты ценен, нужен и не одинок.

***«Квадра»*** — особая группа, формирующаяся на принципах психологической взаимной дополнительности ее членов.

Согласно этой точки зрения, политика есть, прежде всего, отражение динамики смены доминирования таких групп («квадр») на общественно-политической арене. Они существуют в обществе все одновременно, но выполняют разные функции, Периодически к власти приходит та или иная «квадра» — и тогда происходят перемены.

В **«альфа-квадре»** обычно рождаются, но не реализуются идеи.

Реализация, воплощение — удел **«бета-квадры**», где вместо интеллектуалов верховодят сильные люди, способные сплотить всех во имя достижения реальной цели.

**«Гамма-квадрат** — группа реформаторов, обычно подвергающих переоценке достижения своих предшественников. Как правило, этой «квадре» особенно свойственны либеральные идеи равных возможностей, конкурентности и экономического процветания.

Наконец, **«дельта-квадра»** — группа, где ценятся традиции, гуманизм, экологическое равновесие, комфорт, поиск баланса между индивидом и обществом.

Сторонники соционики своеобразно иллюстрируют свои идеи. Идея коммунизма, как и положено всякой идее, вызрела в «альфа-квадре» (в нее входили явно близкие по типу К. Маркс, Ф. Энгельс, все социалисты-утописты и поздние теоретики — Г. Плеханов, Мартов и даже «ренегат Каутский»). Однако ничего практического они сделать не могли. Воплощать в жизнь «призрак, бродивший по Европе» выпало революционерам-практикам из «бета-квадры», в которую входили также близкие по психотипу люди — например, Л. Троцкий, В. Ленин, И. Сталин, Г. Зиновьев, Л. Каменев, Ф. Дзержинский и др. Партийно-революционная верхушка «ленинского призыва», весь ленинский ЦК — яркие представители «бета-квадры». Свойственный ей стиль отношений и управления — тоталитарный, жестко иерархический. Во главе вождь, под ним покорная масса, стройная социальная пирамида жестко сцементирована религиозно-идеологической доктриной (в данном случае — коммунизма). Структура жесткая, унитарная, базирующаяся на единообразии и централизме. Собственность обобществляется и управляется централизованно. Командно-административное строение общества и потребность во враге для поддержания постоянной мобилизованности со временем приводят к поиску внутренних врагов, по мере истребления внешних. Так система приводит себя к саморазрушению: репрессии уничтожают заметных людей. Подчеркнем: это не отражение «злых умыслов» или четких целей, а свойство психологического типа данных людей. А уж объединяются они в «квадру» сами — по принципу «рыбак рыбака видит издалека».

С естественным (возраст) и искусственным (взаимоистребление) ослаблением данной «квадры» на смену ей пришла (начиная с Н. Хрущева и уж наверняка с Л.Брежнева) «гамма-квадра». Здесь М. Горбачев и Б, Ельцин — одного поля ягоды, Начался отход от прежних целей, отступление от «восточных» ценностей в пользу более «западных» (уже в 1970-е годы, психологически, в стране было создано общество массового потребления — хотя потреблять было нечего). Поэтика героизма и патриотизма («бета-ценности») сменилась на индивидуальные ценностные ориентации.

Теоретически, на смену «гамма-квадре» должны придти «успокоители», «гармонизаторы» и «гуманизаторы» из «дельта-квадры». Однако В. Путин — достаточно типичный представитель «бета-квадры», Соционики объясняют это тем, что «альфа» и «дельта-квадры» принципиально не способны на первые роли в политике — не хватает «силы воли». И люди типа А. Собчака или Г, Явлинского (типичные представители «дельта-квадры») не способны занимать «кресло № 1». Как, впрочем, не способны к этому были ни Т.Компанелла, ни К. Маркс. Реальные политические действия возможны только по направлениям «бета» или «гамма». «Альфа» и «дельта»-квадры осуществляют необходимую, но не первостепенную роль идейно-ценностного обеспечения. Исторический опыт показывает: в абсолютном большинстве случаев власть принадлежала представителям «бета» или «гамма»-квадр.

Это далеко не все типологии и классификации, которые существуют в научном мире.

В исследованиях феномена лидерства пока еще нет «окончательного диагноза», который позволил бы кратко суммировать и обобщить достижения, отбросив заведомо неверные концепции.

**Заключение**

Психология исторических деятелей - монархов и государственных лидеров, вождей партий и массовых движений, министров и революционеров - одна из наиболее древних и в то же время наиболее молодых сфер научных исследований.

Психология политиков - это и совсем новая, переживающая еще младенческий период область знаний. Ибо первые попытки применить к исследованию их личностей данные, понятийный аппарат и концепции психологической науки относятся к середине и второй половине нашего века. В этом сказались и относительная молодость самой этой науки, и совсем недавнее ее «вторжение» в сферу политики. Сегодня не имеет смысла рассуждать о сравнительных достоинствах традиционных - научно-исторических и художественных - и новых, научно-психологических методов: эти новые методы только начинают разрабатываться. Более того, позволительно усомниться в том, что, даже достигнув в будущем гораздо большего совершенства, они смогут превзойти по своим познавательным возможностям методы традиционные. Любая личность и тем более личность выдающегося деятеля целостна и уникальна, а эти ее целостность и уникальность скорее «улавливаются» языком, мышлением и интуицией добросовестного и объективного историка или умного и талантливого беллетриста, чем психолога, «рассекающего» целостную личность на некую сумму ее структурных компонентов и классифицирующего ее по теоретически разработанной им типологии.

Видимо, правильнее говорить не о каком-то соперничестве традиционных и научно-психологических подходов к личности политиков или о превосходстве одних над другими, но о своеобразном «разделении труда» и взаимодополнении. При всей уникальности любая личность представляет собой совокупность типологических психических - когнитивных, мотивационно-волевых, эмоциональных и т.д. - механизмов и процессов и имеет по тем или иным своим психическим свойствам общие черты с другими личностями. Ограничиваясь научно-психологическим анализом и соответствующими понятиями, мы вряд ли сможем нарисовать «живой портрет» Ленина, Ф. Рузвельта или де Голля, но зато, возможно, лучше поймем те внутрипсихические причинно-следственные и системные связи, которые обусловили их действия в конкретных ситуациях. А также поймем, что психологически объединяло их с другими людьми, особенно их современниками и соотечественниками, что также весьма важно для объяснения как причин и мотивов их действий, так и условий, позволивших им сыграть свои исторические роли.

Как и любое явление жизни, политическое лидерство имеет свою анатомию, в том числе личностно-психологическую, строгий анализ которой требует соответствующего понятийного аппарата и предполагает процедуру типологизации. Именно такого рода задачи в перспективе сможет решать психологическая наука. И если она будет решать их успешно, ее достижения в той или иной мере будут интегрироваться исторической и политической науками, содействуя обогащению их аналитического инструментария.

Основная масса этих исследований выполнена американскими психологами и политологами. Тем не менее многие методологические подходы американских политических психологов можно рассматривать как первый существенный вклад в изучение лидерства в целом.

Этот вклад заключается прежде всего в формулировании проблематики такого изучения и ее структурировании. Известная американская исследовательница М. Герман [1] подразделяет факторы, определяющие феномен лидерства на следующие основные группы:

1) исторический контекст (или ситуация);

2) психологические характеристики лидера;

3) последователи или сторонники лидера;

4) отношения между лидером и его последователями;

5) поведение лидера.

Останавливаясь подробнее на понятии психологических характеристик лидера, Германн делит их на 7 групп:

1. «Базовые» политические убеждения лидера.

2. Его политический стиль (например, склонность к работе в группе или в одиночку, к политической риторике и пропаганде, к детальному изучению проблем или к получению лишь обобщенной информации, к засекречиванию или открытости своей работы и т.д.).

3. Мотивация к достижению лидирующих позиций.

4. Реакции лидера на стрессы и давление.

5. Способ, которым он достиг своего положения.

6. Предшествующий политический опыт лидера.

7. Политический климат, в котором «стартовал» лидер[1].

Тем не менее предлагаемая совокупность факторов представляется достаточно полной и действительно определяет основные направления возможных исследований феномена политического лидерства. Вместе с тем кажется более логичным отделить «внешние» условия, которые воздействуют на формирование и деятельность лидера, от его собственных «внутренних» психологических характеристик и поведения. Если «внешние» факторы могут служить объектом социально-исторических и междисциплинарных - историко-психологических или психолого-политологических исследований, то личностные характеристики лидера - предмет специального психологического анализа. Верно, конечно, что политическая психология не может замыкаться в рамках такого анализа и должна так или иначе интегрировать социально-исторические подходы, но предлагаемая дифференциация, возможно, содействовала бы более полному использованию методов различных наук.

**Литература**

1. . Дилигенский Г.Г. Социально-политическая психология. Учебное пособие для высших учебных заведений. «Наука», Москва
2. Андреева Г.М. Социальная психология. М., 1980.
3. Гаджиев К.С. Политическая наука. М., 1994.
4. Дилигенский Г.Г. В поисках смысла и цели: Проблемы массового сознания современного капиталистического общества. М., 1986.
5. Региональные элиты и население о политике и политиках. Информационный бюллетень Центра социального обеспечения подготовки государственных служащих. М., 1996. № 9.
6. Егорова-Гантман Е., Косолапова Ю., Минтусов Е. Восприятие власти // Власть 1994. № 1.
7. История и психология/Под ред. Б.Ф. Поршнева, Л.И. Анцыферовой. М., 1971.
8. Кон И.С. Социология личности. М., 1967.
9. Крамник В.В. Социально-психологический механизм политической власти. Л., 1991.
10. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции. М., 1991.
11. Магун B.C. Потребности и психология социальной деятельности личности. Л., 1983.
12. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В.А. Ядова. Л., 1979.
13. Современная зарубежная социальная психология: Тексты. М., 1984.
14. Социальная психология за рубежом: Сборник. М., 1974.
15. Социальная психология. История, теория, эмпирические исследования/ Под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. Л., 1979.
16. Шестопал Е.Б. Личность и политика. М., 1988.
17. Шестопал Е.Б. Очерки политической психологии. М., 1990.
18. Шестопал Е.Б. Психологический профиль российской политики 1990-х. М., 2000.
19. Юрьев А.И. Введение в политическую психологию. СПб., 1992.
20. Яницкий О.Н. Социальные движения: 100 интервью с лидерами. М., 1991.
21. Егорова Е.В. Психологические методики исследования личности политических лидеров капиталистических стран. М., 1988.
22. Блондель Ж.-П. Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу. М., 1992.
23. Власть. 2000. №3. С. 22—44
24. Артемов Г.П. Политическая социология: Учебное пособие. - М: Логос, 2002. - 280с.
25. Райгородский Д.Я. Психология и психоанализ власти. Т.1. Хрестоматия. Самара. Издательский Дом "БАХРАХ", 1999. 608с
26. Вебер М. Избранные произведения. М., 1990.
27. Вятр Е. Социология политичсских отношений. М., 1979.
28. Общественные науки, 1989, № 6, стр. 94
29. Государство и право, №5, 1993
30. Ольшанский Д.В., Политическая психология, М. 2002г. http://psyfactor.org/lib/lidertheory.htm